
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI CV. KAROSERI LAKSANA

Oleh

Faldy Kurnia Asraka

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: faldykurnia@gmail.com

Article History:

Received: 02-05-2023

Revised: 12-06-2023

Accepted: 24-06-2023

Keywords:

Gaya Kepemimpinan,
Komitmen Organisasi, CV.
Karoseri Laksana



This is an open access article
under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Abstract: *Kepemimpinan adalah usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan menyamakan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Pada perguruan tinggi juga ada organisasi yang berkiprah untuk mewadahi para mahasiswa agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Seperti organisasi kemahasiswaan SMF atau BPMF di kampus UKSW yang dipimpin oleh seorang ketua. Permasalahan dari penelitian ini adalah pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen organisasi karyawan CV. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik proporsional random sampling pada 100 orang karyawan CV. Karoseri Laksana. Menggunakan metode analisis kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik korelasi. Peneliti memakai alat ukur pengumpul data berupa skala komitmen organisasi dari OCQ dari Trihapsari & Nashori, (1970). Serta hasil dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan di Indonesia saat ini terutama perguruan tinggi mempunyai pemimpin dalam organisasi guna mengelola orang-orang dalam organisasi agar tujuan dapat tercapai. Seperti William dan Joseph (dalam Wijono, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan menyamakan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Pada perguruan tinggi juga ada organisasi yang berkiprah untuk mewadahi para mahasiswa agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Seperti organisasi kemahasiswaan SMF atau BPMF di kampus UKSW yang dipimpin oleh seorang ketua. Mahasiswa merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu perguruan tinggi, baik di Universitas, Institusi maupun Akademi. Mahasiswa baru yang sudah diterima di UKSW juga bisa beradaptasi dengan lingkungan kampus, agar mereka terbiasa dengan suasana baru di bangku perguruan tinggi. Apalagi kampus UKSW yang terkenal dengan mahasiswa perantau dari berbagai daerah di Indonesia, dengan kegiatan yang berkaitan

dengan bakat minat para mahasiswa baru. Adanya organisasi tersebut membuat mahasiswa bisa memposisikan kenyamanan serta bisa mengoptimalkan potensi mahasiswa yang berujung dengan komitmen organisasi agar tujuan dari organisasi itu bisa dicapai bersama. Peran dari tiap individu ataupun karyawan dalam sebuah perusahaan juga sangat membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Karambut, dkk dalam (Permatasari & Supartha, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Semenantara itu, Hazisma, (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Pada kesempatan ini penulis memilih CV. Karoseri Laksana sebagai objek penelitian yang terkait dengan komitmen organisasi. Hasil pengamatan dan wawancara penulis pada awal tahun 2020 terhadap 7 orang karyawan perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa ada 3 orang karyawan mengatakan bahwa kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. Sementara itu 2 orang berpendapat bahwa mereka susah untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan peraturan yang dibuat perusahaan. Sementara dari 2 orang supervisor menyatakan bahwa anggota karyawannya mempunyai tingkat lebih baik lagi dibanding dengan periode sebelumnya. Penulis juga sempat melihat bahwa ada karyawan yang asik mengobrol saat jam kerja, bermain *handphone*, ada juga yang sempatnya bermain kartu waktu jam kerja. Dari beberapa fenomena tersebut, maka bisa dikatakan bahwa ada masalah terkait komitmen organisasi (komitmen afektif) yang begitu rendah di CV. Karoseri Laksana.

Kepastian tentang pentingnya komitmen organisasi yang berkaitan langsung atas efektivitas suatu organisasi tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati et al., (2019) ditemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik nilai-nilai komitmen organisasi yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin besar pula kinerja karyawannya. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyantara et al., (2015) mendapatkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam suatu organisasi, peran komitmen organisasi sendiri dapat berdampak bagi tiap organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Andriyadi et al., 2019) dan Harwiki, (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya suatu perusahaan perlu mempunyai strategi khusus untuk mengoptimalkan komitmen organisasi agar kinerja karyawan atau tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan hasil penelitian dari Pandey & Khare, (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian dari Harwiki, (2016) juga mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi juga berdampak signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Kemudian dalam mencapai komitmen organisasi pada karyawan menurut Mowday Et Boon & Arumugam (Ma'rufi & Anam, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti, yaitu : a.) karakter personal ; b.) karakteristik pekerjaan dan peran, semakin banyak kesempatan kerja yang didapat maka pengalaman kerja juga bertambah yang berujung pada komitmen individu pada organisasi semakin

besar pula ; c.) karakteristik struktur organisasi ; d.) pengalaman kerja ; e.) dukungan organisasi/ kepemimpinan transformasional. Lewat dukungan dari organisasi atau pemimpin berupa dorongan, respek, memberi reward bagi karyawannya dan menghargai kontribusi pegawai dalam pekerjaannya.

Penulis tertarik meneliti variabel kepemimpinan transformasional ini, karena berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti pada perusahaan terkait langsung dengan komitmen organisasi karyawan yang begitu rendah, maka peneliti ingin lebih meneliti kepemimpinan transformasional pada perusahaan CV. Karoseri Laksana. Maka itu berdasarkan hasil penelitian dari Tabitha & Harjati (2015) yang menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Young Multi Sarana di Surabaya dapat diterima, dengan demikian mendorong peneliti untuk meneliti lebih lanjut dalam perusahaan CV. Karoseri Laksana. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Amar, (2016) terdapat korelasi atau hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang. Sementara dalam penelitian yang berbeda dari (Mehtar et al., 2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Kemudian dari hasil penelitian Ahmad Zaidi Sulaiman, (2011); Tremblay, (2010); Walumbwa et al., (Yahaya & Ebrahim, 2016) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional positif dan berkorelasi signifikan dengan komitmen organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mesu et al., (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, dalam hal kepemimpinan visioner dan stimulasi pengembangan, berhubungan positif dengan komitmen organisasi untuk perusahaan jasa, tetapi tidak untuk perusahaan manufaktur. Sementara gaya kepemimpinan partisipatif tidak memoderasi hubungan antara transformasional kepemimpinan dan komitmen organisasi di kedua industri, gaya kepemimpinan direktif memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan organisasi komitmen untuk perusahaan manufaktur. Secara empiris, dalam penelitian Eliyana et al., (2019) menunjukkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi oleh Alamir, (2010) yang mengatakan bahwa pengaruh mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional yang hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan dan positif. Keskes et al., (2018); Nguni et al., (2006) dan Wang et al., (2014) dan hasil temuan dari Eliyana et al., (2019) memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan organisasi sangat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jawaban deskriptif, inner model, dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa para pemimpin tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III Inc menganggap bahwa sebenarnya gaya kepemimpinan mereka adalah gaya kepemimpinan transformasional, termasuk dalam gaya kepemimpinan ini dapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang mereka miliki.

Dalam penelitian ini berdasarkan judul "Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi karyawan CV. Karoseri Laksana. Permasalahan yang diambil dari penelitian ini ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen organisasi karyawan CV. Karoseri Laksana. Teori pendukung variabel

bebas dari Bass, (1990) sedangkan teori untuk variabel terikat dari Allen & Meyer, (1990) Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik proporsional random sampling pada 100 orang karyawan CV. Karoseri Laksana. Menggunakan metode analisis kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik korelasi. Peneliti memakai alat ukur pengumpul data berupa skala komitmen organisasi dari OCQ dari Trihapsari & Nashori, (1970). Serta hasil dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Karoseri Laksana ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional karyawan CV. Karoseri Laksana.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi perkembangan teori psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta dapat memberikan informasi untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, terutama yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Adapun manfaat secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi kepada pihak perusahaan dalam rangka menentukan arah kebijakan pihak organisasi dalam rangka meningkatkan Komitmen Organisasi dengan melihat variabel gaya kepemimpinan transformasional.

LANDASAN TEORI

Definisi Komitmen Organisasi

Pada suatu kesempatan Meyer & Allen, (1997) mendefinisikan komitmen organisasi adalah pandangan bahwa komitmen adalah keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan karyawan dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Dimensi /Komponen Komitmen Organisasi

Kemudian Meyer & Allen, (1997) mengemukakan ada tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.
2. Komitmen *continuance*, menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif, berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi Komitmen Organisasi

Beberapa hasil penelitian yang telah peneliti temukan bahwa karyawan yang senang merasa diperlakukan dengan hormat dan dihargai oleh manajemen merasa lebih terikat pada organisasi (Stup, 2006). Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor

dari komitmen karyawan. Sementara itu dalam bidang akademik ketika seorang pemimpin seperti Kepala Departemen atau Supervisor gagal untuk terlibat langsung dengan staf atau karyawan, tingkat komitmen yang rendah di antara pekerja termasuk staf akademik berkontribusi terhadap pergantian karyawan (Liou, 2008) dan faktanya, dalam beberapa tahun terakhir, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi telah dikaitkan dengan pergantian yang tinggi diantara pekerja (Yang, 2012).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Dinamika Psikologis Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Beberapa temuan penelitian yang dilakukan oleh (Wiza dan Hlanganipai, 2014; Clinebell et al, 2013; Felfe et al, 2010; Castro et al, 2008) dalam Keskes, I., Sallen, JM, Simo, P., & Fernandez, V (2018), menemukan bahwa kepemimpinan dapat menumbuhkan pengembangan keterikatan emosional dengan pengikut pada organisasi. Keterikatan ini dapat dilakukan untuk menyampaikan visi motivasi, sebagai ekspresi dari gambaran ideal berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi (Bass dan Avolio, 1993). Keterikatan ini juga dapat dicapai melalui stimulasi intelektual (Emery dan Barker, 2007) karena pembinaan praktik berbagi pengetahuan oleh kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen afektif (Camelo-Ordaz et al., 2011).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari beberapa teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penulisan ini adalah:

H0 : Tidak adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional karyawan CV. Karoseri Laksana.

H1 : Adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Karoseri Laksana.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti memiliki kesempatan untuk melakukan penelitian di CV. Karoseri Laksana perusahaan manufaktur dalam bidang transportasi darat.

Populasi, Sampel, Tempat Penelitian, dan Teknik Sampling

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Karoseri Laksana. Maka dari itu, jumlah total 1.300 karyawan CV. Karoseri Laksana saat ini, yang terbagi lagi ke beberapa bagian divisi dan sampel yang diambil berjumlah 150 karyawan dengan menggunakan metode pengambilan sampel *non-probability sampling* serta menggunakan teknik *purposive sampling*.

Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif kemudian peneliti menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana.

Instrument Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu, skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala komitmen organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Sebelumnya peneliti sudah melakukan observasi dan wawancara terdahulu kepada beberapa karyawan. Kemudian dalam kesempatan ini peneliti menggunakan metode survei atau yang lebih dikenal dengan penyebaran angket atau kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala nominal dalam penelitian kuantitatif ini.

Teknik Analisis Data

Pengukuran variabel Kepemimpinan Transformasional, pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional (variabel bebas). Kuesioner berisi 20 item yang dievaluasi pada skala Likert 5 poin dengan 1 = tidak sama sekali, 2 = sesekali, 3 = kadang-kadang, 4 = cukup sering dan 5 = sering, jika tidak selalu. Mowday dkk (Sopiah, 2008) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) penerimaan terhadap tujuan organisasi (b) keinginan untuk bekerja keras, dan (c) hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi.

Mowday, Steers dan Porter (Allen & Mayer, 1990) menjelaskan untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan kuesioner, daftar pernyataan yang biasanya digunakan adalah *organizational commitment questionnaire (OCQ)* terdiri dari 15 buah pertanyaan, (1) *affective commitment scale (ACS)*, (2) *continuance commitment scale (CCS)*, dan (3) *normative commitment scale (NCS)*. Ketiga daftar pertanyaan yang terakhir dikembangkan oleh Allen dan Mayer (1990) daftar pertanyaan ini masing-masing memiliki 8 buah pertanyaan. Kemudian dalam penelitian ini akan digunakan pengukuran Mowday, Steers dan Porter (1979) yaitu *organizational commitment questionnaire (OQC)* yang telah dikembangkan oleh Allen dan Mayer (1990) yang mengukur 3 dimensi komitmen *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang masing-masing terdiri dari 8 buah pertanyaan, dan total pertanyaan sebanyak 24 item. Hal ini dikarenakan skala Allen dan Mayer (1990) adalah skala yang terperinci mengukur setiap komponen komitmen organisasi (afektif, kesinambungan dan normatif) dan lebih banyak digunakan khususnya pada bidang industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Lienaritas, Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas

Uji Linearitas

Uji linearitas sederhana dalam penelitian ini menggunakan satu variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformational) untuk menjelaskan variabel terikat. Titik awal dari uji regresi sederhana adalah tentu saja, modal konseptual berdasarkan hipotesis yang diturunkan yang dikembangkan oleh para peneliti dalam tahap awal dari proses penelitian ini.

Uji Validitas

Validitas mengacu pada tingkat di mana pengujian atau alat pengukur penelitian ini benar-benar mengukur ukuran yang peneliti maksudkan. Istilah validitas mengacu pada

ada atau tidaknya tes mengukur apa yang diklaim untuk diukur. Sementara itu skor dan interpretasi untuk 0,20-0,29 tidak dapat diterima; 0,30-0,39 sedang; 0,40-0,69 kuat, dan >0,70 sangat kuat. Sedangkan dalam hasil tes validitas kedua variabel beserta indikatornya penelitian ini adalah sah. Indikator tersebut memiliki skor lebih dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Keandalan suatu ukuran merupakan indikasi stabilitas dan konsistensi dengan instrumen yang mengukur konsep dan membantu menilai kebaikan suatu nilai. Tes populer konsistensi reliabilitas antar item adalah Cronbach's Alfa. Cronbach dan yang lainnya menggeneralisasi beberapa asumsi dasar teori tes klasik dalam teori generalisasi mereka. $\alpha < 0,50$ tidak dapat diterima; $0,50 \leq \alpha < 0,60$ buruk; $0,60 \leq \alpha < 0,70$ diterima; $0,70 \leq \alpha < 0,90$ baik; dan $\alpha \geq 0,90$ sangat baik. Kekuatan kesepakatan antara tanggapan tes-tes ulang untuk variabel berlanjut dicirikan menurut peringkat yang disarankan oleh Robinson et al.: buruk = 0 - 0,2 cukup = 0,2 - 0,4, sedang = 0,4 - 0,6, substansial = 0,6 - 0,8, dan hampir sempurna = 0,8 - 1,0.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi memasukan kriteria konsistensi internal yang dapat diterima karena nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Normalitas dapat diperiksa dengan uji kecocokan, yaitu dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov. Untuk membuat kesimpulan dari regresi valid, residu regresi harus mengikuti distribusi normal. Sederhananya residu merupakan istilah kesalahan atau perbedaan antara nilai yang diamati dari variabel terikat dan nilai prediksi. Hasil skor Asymp sig 0,576, jika Asymp sig lebih besar dari 0,05 dapat diasumsikan bahwa data memiliki distribusi normal dan kesimpulannya normalitas diterima.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan ada atau tidak korelasi antar variabel bebas, di mana model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, di mana model regresi yang baik adalah yang bersifat homogen. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diukur menggunakan uji *Glejser*, di mana dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Terhadap variabel dependen, yaitu dengan mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara parsial maupun simultan. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu perputaran modal kerja (X) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu likuiditas (Y), maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut (Sugiyono, 2017:261), persamaan umum regresi linier sederhana

adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan bervariasi. Namun nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistika parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi, dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel (Sugiyono, 2017:171). Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Langkah selanjutnya untuk melakukan uji keberartian regresi sebagai berikut :

Uji F

Untuk melakukan uji keberartian regresi yang di perlukan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of Varian (ANOVA). Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi berarti atau tidak. Dalam regresi linier sederhana disusun daftar analisis varian (ANOVA) (Sugiyono,2017:273).

Uji t

Uji t dilakukan guna mengetahui keberartian koefisien regresi. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Zaidi Sulaiman, M. H. M. & M.I.S.H.A.-B. M. (2011). An Empirical Study of The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal (BERj)*, Turkey, 2(1), 89-107.
- [2] Alamir, I. (2010). Testing the Impact of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Private Syrian Organizations. *International Journal of Arts and Sciences*, 3(12), 405-415.
- [3] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- [4] Andriyadi, A., Sukmawati, A., & Syafitri, U. D. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Menurunkan Pengaruh Negatif Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi kasus: GroupM Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(2), 81–90.
- [5] Barbuto, J. E. (2005). Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 26–40.
- [6] Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 827–832.
- [7] Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- [8] Dillman, D. A. (2007). *Mail and Internet Surveys: The Tailored Design Method -- 2007 Update with New Internet, Visual, and Mixed-Mode Guide, 2nd Edition*.
- [9] Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- [10] Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(4), 468.
- [11] Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290.
- [12] Hazisma, L. S. (2013). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis*, IX, 89–95.
- [13] Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284.
- [14] Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
- [15] Mehar, M. R., Sarwar, B., Rauf, S., & Asif, M. (2015). Transformational Leadership Style and Organization Commitment. *Paradigms*, 9(1), 88–101.
- [16] Mert, S., Keskin, N., In, T. B.-J. Of A. R., & 2010, U. (2010). Leadership Style and Organizational Commitment: Test Of A Theory In Turkish Banking Sector. *Journal of Academic Research in Economics*, 2, 1–20.
- [17] Mesu, J., Sanders, K., & Riemsdijk, M. van. (2015). Transformational leadership and organisational commitment in manufacturing and service small to medium-sized enterprises: The moderating effects of directive and participative leadership. *Personnel Review*, 44(6), 970–990.
- [18] Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*.
- [19] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- [20] Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional

- leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145–177.
- [21] Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26–41.
- [22] Permatasari, K., & Supartha, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Cv.Megah Food Trading. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 255092.
- [23] Robbins, S. P. dan T. A. (2014). Perilaku Organisasi, Edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*. Salemba Empat.
- [24] Salim, M. (2008). Factors Affecting Organizational Commitment Among Lecturers In. *Jurnal.Unsyiah.Ac.Id*, 9(1), 26–34.
- [25] Sekaran, U., & Bougie, R. (1993). Research methods for business: A skill building approach. *Long Range Planning*, 26(2), 136.
- [26] Setiawan, & Amar, K. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pustakawan. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 4(1), 14–21.
- [27] Suadnyani, D., & Netra, I. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional*. 7(4), 2289–2322.
- [28] Sukrisnawati, G. A., Agung, A. A. P., & ... (2019). ... Of Leadership and Organization Commitments To Performance Of Contract Employees With Organizational Citizenship Behaviour *And Global Creative ...*, 2(3).
- [29] Supit, I. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh. *Core.Ac.Uk*. Retrieved July 21, 2021.
- [30] Syed, N., Saeed, A., & Farrukh, M. (2015). Organization Commitment and Five Factor Model of Personality: Theory Recapitulation. *Asian Economic and Social Society*, 5(8), 183–190.
- [31] Tabitha, J., & Harjati, D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Mediator Pada Pt Young Multi Sarana. *Agora*, 3(2), 224–230.
- [32] Thorndike, R. M. (1995). Book Review: Psychometric Theory (3rd ed.) by Jum Nunnally and Ira Bernstein New York: McGraw-Hill, 1994, xxiv + 752 pp. *Applied Psychological Measurement*, 19(3), 303–305.
- [33] Tremblay, M. A. (2010). Fairness perceptions and trust as mediators on the relationship between leadership style, unit commitment, and turnover intentions of Canadian forces personnel. *Military Psychology*, 22(4), 510–523.
- [34] Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (1970). Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi "X" Yogyakarta. *Proyeksi*, 6(2), 12.
- [35] Walumbwa, F. O., Onva, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of kenyan and U.S. financial firms. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 235–256.

-
- [36] Wang, X., Ma, L., & Zhang, M. (2014). Transformational leadership and agency workers' organizational commitment: The mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior and Personality*, 42(1), 25–36.
- [37] Widyantara, I., Unud, I. A.-E.-J. M., & 2015, undefined. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *Ojs.Unud.Ac.Id*, 4(6), 1670–1683.
- [38] Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (p. 224).
- [39] Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. In *Journal of Management Development* (Vol. 35, Issue 2, pp. 190–216).
- [40] Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN